

**INFORME QUE PRESENTA EL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, EN RELACIÓ AMB LA PROPOSTA D'ACORD RELATIVA A L'APROVACIÓ DEL LÍMIT MÀXIM APLICABLE A LA RETRIBUCIÓ VARIABLE DELS MEMBRES DEL COL·LECTIU IDENTIFICAT DEL GRUP EN UN IMPORT EQUIVALENT A DUES ANUALITATS, A QUÈ ES REFEREIX EL PUNT NOVÈ DE L'ORDRE DEL DIA DE LA JUNTA GENERAL D'ACCIONISTES DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, LA CELEBRACIÓ DEL QUAL ESTÀ PREVISTA PER AL PRÒXIM 28 DE MARÇ DE 2019, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.**

**Objecte de l'informe i normativa aplicable**

Aquest informe de recomanacions es formula pel Consell d'Administració de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima (en endavant, el Banc o l'Entitat), en compliment del que disposa l'article 34.1, lletra g), de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (en endavant, la Llei 10/2014), en relació amb la proposta d'acord sotmesa a la pròxima Junta General d'Accionistes en el punt novè de l'ordre del dia, i en la qual es proposa aprovar el límit màxim aplicable a la retribució variable dels membres de l'anomenat Col·lectiu Identificat del Grup, format pels membres del personal l'activitat professional del qual incideix de manera significativa en el perfil de risc de l'Entitat, en un import equivalent a dues anualitats, és a dir, un 200% de la retribució fixa assignada a cadascun d'ells.

L'Informe es formula tenint en compte, juntament amb la resta de regulació aplicable a la matèria, en particular el que es preveu en: (i) el Reglament Delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats per determinar les categories de personal les activitats professionals del qual tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat (en endavant, el Reglament Delegat 604/2014); (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 (en endavant, la Circular del Banc d'Espanya 2/2016), i (iii) les directrius de l'EBA (*European Banking Authority*), de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE, i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglamento (UE) núm. 575/2013, adoptades com a pròpies pel Banc d'Espanya el 27 de juliol de 2016 (en endavant, les directrius EBA).

L'article 34.1, lletra g), de la Llei 10/2014 disposa que les entitats establiran les ràtios apropiades entre els components fixos i variables de la remuneració total de les categories de personal les activitats professionals del qual incideixin de manera

significativa en el perfil de risc del Grup (el Col·lectiu Identificat del Grup), aplicant els principis següents:

*1r. El component variable no serà superior al cent per cent del component fix de la remuneració total de cada individu.*

*2n. No obstant això, la Junta General d'Accionistes de l'entitat podrà aprovar un nivell superior al previst en el número anterior, sempre que no sigui superior al dos-cents per cent del component fix.*

Per a l'aprovació d'aquest nivell més elevat de remuneració variable, la Junta General d'Accionistes de l'Entitat ha de prendre la seva decisió sobre la base d'una recomanació detallada del Consell d'Administració que exposi els motius i l'abast de la decisió i inclogui el nombre de persones afectades, els seus càrrecs, així com l'efecte previst sobre el manteniment d'una base sòlida de capital, prenent en consideració, si s'escau, el que estableix l'autoritat competent en relació amb la necessitat de restringir la política de distribució de dividendes.

L'Informe examina l'abast de la decisió per part de la Junta General d'Accionistes, incloent-hi les funcions que en resulten afectades i les àrees en les quals desenvolupen la seva activitat, i analitza, tal com determina la Llei 10/2014, l'efecte que aquesta decisió tindria sobre el manteniment d'una base sòlida de capital, en la forma que es detalla més endavant.

### **Característiques bàsiques de la política retributiva**

Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, aplica una política retributiva sòlida i consistent, alineada amb els interessos a llarg termini de l'Entitat, amb els interessos dels seus accionistes i amb una gestió prudent dels riscos, tal com queda recollit en l'Informe Anual que la Comissió de Retribucions sol·licita a la companyia especialitzada Mercer Consulting, S.L., seguint els criteris del Banc d'Espanya i de l'EBA sobre la conveniència que la política anual de retribucions sigui objecte d'una avaluació central, interna i independent duta a terme per un expert independent extern.

La Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini mitjançant l'alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats i sent coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del Banc, tot plegat amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

Aquesta política està alineada amb el que estableixen la Llei de societats de capital, la legislació específica aplicable a les entitats de crèdit, en concret, la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit, les directrius EBA/GL/2015/22, de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneracions adequades, així com els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració

sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2 d'abril de 2009, les directives 2010/76/UE (CRD III) i 2013/36/UE (CRD IV) i en línia amb els principis i conceptes que, atesa la pràctica de les societats cotitzades i les característiques pròpies de les remuneracions en les entitats financeres, es van estimar adequats.

A més de la Política de Remuneracions dels Consellers, les polítiques retributives compreses en la Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell són: (i) la Política Retributiva de l'Alta Direcció, (ii) la Política Retributiva del Col·lectiu Identificat del Grup, (iii) la Política Retributiva del Grup Banc Sabadell, i (iv) les polítiques retributives específiques de les empreses del grup, entre les quals s'inclou la Política Retributiva de Banco Sabadell España.

Els principis de la Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell són els següents:

- a) Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del Grup.
- b) Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna).
- c) Recompensar l'acompliment i alinear d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit.

La Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell va ser revisada per la Comissió de Retribucions en la seva reunió de 19 de desembre de 2018 a fi d'incorporar les modificacions precises per garantir la seva alineació amb les normes legals d'aplicació i les millors pràctiques de govern corporatiu. A proposta de la Comissió esmentada, el Consell d'Administració ha aprovat les referides polítiques, en la seva sessió de 20 de desembre de 2018, i ha estat sotmesa a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la nova política de remuneracions dels consellers per al període 2019-2021, en el punt desè de l'ordre del dia, a l'efecte d'incorporar en el seu àmbit els nous elements i criteris recollits en la Política retributiva de l'Alta Direcció i del Col·lectiu Identificat del Grup.

La Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell preveu una visió de la retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre ells, i estableix un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com entre la distribució de percepcions a curt i llarg termini, salvaguardant els drets i els interessos dels clients.

Els components sobre la base dels quals s'estructura la retribució de tots els empleats de Banc Sabadell, incloent-hi l'Alta Direcció i els consellers executius, són els següents:

- Retribució fixa en la quantia adequada per no incentivar una assumpció de riscos excessiva. Aquesta comprèn els conceptes següents:

- Salari fix: format per la suma d'elements retributius garantits vinculats amb el conjunt de funcions i responsabilitats del lloc de treball i que reconeixen la contribució de l'empleat dins d'aquest lloc.
- Beneficis socials: tenen per objectiu completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels empleats de Banc Sabadell. Els beneficis socials s'apliquen amb els mateixos criteris per a tots els empleats de Banc Sabadell, inclosos els membres del Col·lectiu Identificat del Grup (al qual pertanyen l'Alta Direcció i els consellers executius). Els beneficis poden variar segons el territori, el sector i/o el conveni col·lectiu aplicable a l'empleat.
- Beneficis per pensions i plans de previsió: de diferent naturalesa i quantia segons el col·lectiu al qual pertanyi l'empleat, amb la finalitat de cobrir jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions desenvolupades per determinats empleats. El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, serà el competent per assignar als membres del Col·lectiu Identificat (al qual pertanyen l'Alta Direcció i els consellers executius), si s'escau, plans específics de previsió social.
- Retribució variable a curt termini: es defineix anualment i té com a finalitat principal reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius alineats amb el risc incorregut. Els principals objectius de la retribució variable a curt termini són tant promoure la consecució dels objectius estratègics a curt i mitjà termini, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat per l'entitat, com motivar els empleats per a un millor desenvolupament de les seves funcions. El pagament d'aquesta retribució variable en el cas dels membres del Col·lectiu Identificat del Grup (al qual pertanyen l'Alta Direcció i els consellers executius) està sotmès als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents.
- Retribució a llarg termini: que tindran assignada els membres del Col·lectiu Identificat del Grup (al qual pertanyen l'Alta Direcció i els consellers executius), que podrà consistir, per decisió del Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, en un sistema de retribució variable a llarg termini, fixant per a això un import i uns objectius plurianuals, en combinació amb l'exercici del directiu, o bé a proposar, per a la seva aprovació per la Junta General d'Accionistes, un sistema, basat en l'increment de valor de l'acció de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, vinculat a la consecució de determinats objectius plurianuals en combinació amb l'exercici individual, que està sotmès als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions

dels organismes competents, alineant d'aquesta forma aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i els riscos dels accionistes.

La retribució variable anual i la retribució a llarg termini del Col·lectiu Identificat estan sotmeses a un esquema d'ajornament les principals característiques del qual són:

- Horitzó temporal d'ajornament d'un mínim de 3 anys i de fins a 5 anys per als membres de l'Alta Direcció i consellers executius.
- Ajornament d'un mínim del 40% i de fins al 60% per als consellers executius i per a aquells membres del Col·lectiu Identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable.
- La retribució diferida s'abonarà en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55% a membres de l'Alta Direcció i consellers executius i de com a mínim el 50% a la resta del Col·lectiu Identificat.
- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció de les accions d'un any. Els consellers executius no podran transmetre les accions entregades fins que no hagi transcorregut un termini mínim de tres anys des de l'entrega si no en posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. Això no serà aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si s'escau, per fer front a les obligacions fiscals derivades de l'entrega d'aquestes.
- No es podran utilitzar cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament de la totalitat, o d'una part, de la retribució variable.

Com a resultat de l'esquema de retribució descrit, els incentius per als membres del Col·lectiu Identificat del Grup estan configurats per al màxim alineament de la seva remuneració amb els riscos, els objectius i els interessos a llarg termini de l'Entitat i dels seus accionistes, buscant l'equilibri entre els components fixos i variables de la remuneració, així com entre el curt i llarg termini, assegurant la màxima flexibilitat en la percepció de remuneració variable, que es pot veure reduïda fins a la seva totalitat, si s'escau.

## **Motius i abast de la proposta**

En consideració als perfils, a les responsabilitats desenvolupades i a la necessitat de retenir els professionals que, pel fet que la seva activitat professional incideix de manera significativa en el perfil de risc de l'Entitat (*risk takers*), formen part del Col·lectiu Identificat del Grup, és procedent sol·licitar que, per a aquells casos en què l'aplicació dels compliment establerts, sobre els esquemes d'objectius definits, puguin donar una xifra resultant de retribució variable que pugui superar el 100% de la retribució fixa del membre del Col·lectiu Identificat del Grup, aquesta pugui ser satisfeta a aquest, i amb un límit màxim aplicable en un import equivalent a dues anualitats, és a dir, un 200% de la retribució fixa, sempre seguint els esquemes d'ajornament, pagament en accions i sotmetiment a terminis de retenció i a les corresponents clàusules *malus* i *clawback* definides en la mateixa Política Retributiva.

El fet d'eleva la ràtio màxima de retribució variable fins al 200% de la retribució en els casos indicats per als membres del Col·lectiu Identificat del Grup permet mantenir una estructura retributiva amb una combinació entre components fixos i variables, i entre els components a curt i a llarg termini, que pugui resultar competitiva en els mercats en els quals competeix Banc de Sabadell, Sociedad Anónima.

L'estructura retributiva de Banc Sabadell, a fi d'incorporar-hi la màxima alineació amb el retorn a l'accionista, inclou entre els seus indicadors l'evolució del valor de l'acció, que forma part dels indicadors establerts en la retribució a llarg termini establerta per als membres del Col·lectiu Identificat del Grup, i en aquest cas cobra sentit recollir l'aprovació d'ampliació de la ràtio de retribució variable fins al 200% per mantenir l'incentiu que ha de suposar l'assignació d'aquest element de retribució.

La inclusió en el Col·lectiu Identificat del Grup es duu a terme almenys amb una periodicitat anual, seguint els criteris qualitius i quantitius establerts per a aquest procediment en el Reglament Delegat 604/2014 pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats per determinar les categories de personal les activitats professionals del qual tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat, així com els criteris interns que el Grup Banc Sabadell té establerts.

El procés d'identificació el duu a terme la Direcció de Recursos Humans, que recull l'opinió de la Direcció Financera i la Direcció de Compliment Normatiu en els seus respectius àmbits de responsabilitat, i compta amb la validació de la Direcció de Control de Riscos.

En aplicació d'aquest procés d'identificació, el Col·lectiu Identificat del Grup que a data de redacció d'aquest informe té assignada retribució variable és de 116 membres. S'adjunta com a annex número 1 una llista del Col·lectiu Identificat del Grup al qual resulta aplicable l'esmentat límit màxim de retribució variable.

En tot cas, s'ha de tenir en compte que l'acord que es proposa a la Junta General d'Accionistes representa una habilitació perquè la retribució variable de determinades funcions pugui superar el 100% fins a un màxim del 200% del component fix de la seva retribució total, només quan, en aplicació dels compliment establerts per a la fixació de l'import a percebre de retribució variable, donin un resultat superior al 100% de la retribució fixa, sense que això impliqui en cap cas que la retribució variable arribi necessàriament a aquest límit màxim.

Aquesta autorització ha estat sol·licitada a la Junta General d'Accionistes en els exercicis anteriors, sense que s'hagi utilitzat en cap cas fins a data d'avui.

La proposta que se sotmet a la Junta General d'Accionistes faculta el Banc per aprovar aquest mateix nivell en les societats filials que conformen el Grup.

Es fa constar que l'import de l'excés sobre el límit variable ordinari de la retribució total fixa de l'exercici, aplicable als actuals membres del Col·lectiu Identificat del Grup, en l'escenari de meritació d'una retribució variable del 200% sobre el fix per a la totalitat de membres del Col·lectiu Identificat del Grup, podria arribar a 33,6 milions d'euros per al 2019.

Tenint en compte aquesta xifra, es fa constar que la decisió d'aprovar un nivell màxim de retribució variable de fins al 200% sobre el fix per a les funcions indicades no afectaria el manteniment de la base sòlida de capital del Grup ni les obligacions de l'Entitat en virtut de la normativa de solvència.

## **Annex 1**

- President
- Conseller delegat
- Conseller director general
- Consellera secretària general
- Conseller Chief Risk Officer
- Director general Operacions i Persones
- Director general Financer (Chief Financial Officer)
- Director general Sabadell España
- Director general Adjunt Negocis
- Director general adjunt Transformació d'Actius i Participacions Industrials i Immobiliàries
- Director general adjunt Gestió de Riscos
- Director general adjunt Marketing & Business Transformation
- Director general adjunt Corporate & Investment Banking
- Director general adjunt Territorial Est
- Subdirectora general Recursos Humans
- Subdirector general Asset Management
- Subdirector general Estratègia TSB
- Subdirectora general Bancaseguros
- Subdirector general Innovació Tecnològica
- Subdirector general Control Financer Global
- Subdirector general Assessoria Jurídica
- Subdirector general Contractació, Custòdia i Anàlisi
- Subdirector general Territorial Catalunya
- Subdirector general Sabadell Consumer Finance
- Subdirector general Territorial Centre
- Subdirector general Banca Privada
- Subdirector general Customer Solutions
- Subdirector general Coordinació Grup i Serveis Corporatius
- Subdirector general Solvia
- Subdirector general Operacions Corporatives
- Subdirector general Gabinet del Conseller Delegat i Planificació Estratègica
- Subdirector general Territorial Nord-oest
- Subdirector general Territorial Sud
- Subdirectora general Auditoria Interna
- Subdirector general Corporate A&A i SIB
- Subdirector general Comunicació
- Subdirector general Tresoreria i Mercats
- Subdirectora general Negoci Institucional



- Subdirector general Finançament Estructurat
- Subdirector general Mèxic
- Subdirector general Real Estate i Mercats Institucionals
- Subdirector general Gestió Financera Global i CFO Espanya
- Subdirector general Control de Riscos
- Subdirectora general Banca Corporativa & EMEA
- Subdirector general Compliment Normatiu
- Subdirectora general Economista Cap (Chief Economist)
- Subdirector general Risc Empreses i Minorista
- Subdirector general Territorial Nord
- Subdirector general Global IT (Chief Information Officer)
- Director Distribució Majorista de Mercat Monetari i Divises
- Director Distribució
- Director Originació de Mercats
- Director Debt Asset Management
- Director Solucions d’Estalvi
- Director Risc d’Actius i Participacions en Capital
- Director Previsió i Gestió de Mora
- Director Riscos Territorial Centre
- Director Gestió Financera
- Director Sistemes Espanya
- Director Trading
- Director Sabadell UK Branch
- Director Tresoreria i Mercats
- Director Clients i Transformació Comercial
- Director Projecte PISA
- Director Anàlisi
- Directora Intel·ligència de Negoci, Control de Gestió i EPA
- Directora Govern Corporatiu
- Director Risc Corporatiu i Global
- Director Reestructuració Crèdit Corporatiu i Participades
- Private Banking Country Manager
- Director Riscos Territorial Catalunya
- Director Banca d’Empreses
- Director Auditoria Internacional, Banca Corporativa, Compliment i Gestió d’Actius Immobiliaris
- Director Originació i Middle Market Espanya
- Director Originació DCM (2 persones)
- Director Solvia Desenvolupaments Immobiliaris
- Senior Private Banker

- Director Màrqueting
- Director Corporate Finance
- Director BS Capital
- Director Control i Administració Patrimonial
- Director Contractació i Distribució
- Director Reestructuració de Deute a partir de Capital i Gestió
- Director Group Services and Operations
- TSB Interim Executive Chairman
- TSB Chief Financial Officer
- TSB Commercial Banking Director
- TSB Chief Risk Officer
- TSB HR Director
- TSB Distribution Director
- TSB Products and Digital Director
- TSB Chief Audit Officer
- TSB Chief Operating Officer
- TSB Chief Information Officer
- TSB Change Director
- TSB Commercial Products Director
- TSB Finance Director: Cost and Business Transformation
- TSB Director of Performance & Reward
- TSB Director of HR Business Partnering, ER & HR Operations
- TSB Director of Operations
- TSB Communications & Corporate Affairs Director
- TSB Director of Audit: IT, Operations and Change
- TSB Director Credit Unsecured
- TSB Payments Director
- TSB Chief Marketing Officer
- TSB Mortgage Distribution Director
- TSB Digital Director
- TSB Group Chief Data Officer
- TSB Director of Mortgages, GI & Protection
- TSB Financial Controller
- TSB Finance Director: Corporate Development and Business Performance
- TSB Treasurer
- TSB Director of Audit, Risk
- TSB Director of Infrastructure and Architecture
- TSB Director Brand and Content Strategy